

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi dell'art. 123 ter del D.Lgs. n. 58/1998 e  
dell'art. 84 quater e dell'allegato 3A del Regolamento CONSOB n. 11971/99

24 MARZO 2016

**Buzzi Unicem SpA**

Sede: Casale Monferrato (AL) - via Luigi Buzzi n. 6  
Capitale sociale: euro 123.636.658,80 interamente versato  
Codice fiscale e Registro delle Imprese di Alessandria: 00930290044

## SEZIONE I

### 1. Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere a), b) e c) Regolamento Consob n. 11971/99)

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Buzzi Unicem S.p.A. (da ora detta "Buzzi Unicem" o "la Società") costituisce la formalizzazione della prassi remunerativa seguita dalla Società ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione tenutasi l'11 novembre 2011 e volta per volta adeguata alle modifiche del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana ed alle variazioni organizzative che hanno interessato il gruppo.

Nel corso dell'esercizio 2015 la politica è stata modificata dal Consiglio di Amministrazione:

- in data 27 marzo 2015, anche in seguito alle novità introdotte dal Codice di Autodisciplina nella versione adottata da Borsa Italiana nel luglio 2014, in particolare con l'introduzione di meccanismi di *claw-back* relativamente alle parte variabile della remunerazione degli Amministratori Delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- in data 10 novembre 2015 al fine di introdurre il principio che, nell'ambito dell'attribuzione della remunerazione variabile degli Amministratori Delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, almeno uno degli obiettivi assegnati debba essere riconducibile alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o altre tematiche riguardanti la sostenibilità dell'impresa.

Ad eccezione di quanto sopra evidenziato, la politica attualmente vigente non presenta ulteriori cambiamenti rispetto a quella applicata negli esercizi precedenti.

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della politica per la remunerazione sono i seguenti:

- l'Assemblea ordinaria degli azionisti stabilisce la remunerazione del Consiglio di Amministrazione ed esprime un voto non vincolante sulla Sezione I della relazione sulla remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione approva la politica per la remunerazione e le sue modifiche e stabilisce, su proposta degli Amministratori indipendenti, la remunerazione degli Amministratori Delegati e, previo parere del Collegio Sindacale, degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi e sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione del responsabile dell'Internal Audit;
- gli Amministratori indipendenti svolgono una funzione propositiva in merito alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi;
- gli Amministratori Delegati, in coerenza con la politica per la remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, stabiliscono la remunerazione dei Dirigenti con

responsabilità strategiche.

La Società attualmente non ha istituito un Comitato per la remunerazione.

Nella predisposizione della politica della remunerazione la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

## **2. Finalità della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettera d) Regolamento Consob n. 11971/99)**

La politica retributiva di Buzzi Unicem ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone qualificate e dotate di capacità e qualità professionali adeguate alle esigenze della gestione della Società e del Gruppo ad essa facente capo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo e nell'ottica di ricercare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli della Società e degli azionisti con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

## **3. Descrizione della politica di remunerazione (Allegato 3A, lettere e), f), g), h) e n) Regolamento Consob n. 11971/99)**

### **Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

La remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'assemblea ordinaria dei soci ed è ripartita all'interno del Consiglio di Amministrazione in misura paritetica tra tutti gli amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente in virtù della funzione generale di rappresentanza allo stesso attribuita e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente. Non esistono piani d'incentivazione a base azionaria riservati ai membri del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è indipendente dai risultati economici conseguiti da Buzzi Unicem, ma è commisurata all'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato Controllo e Rischi, il quale opera in via continuativa, è attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso fisso annuo in funzione dell'impegno richiesto.

Agli amministratori non esecutivi chiamati a far parte del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il quale è chiamato ad esprimersi su singole specifiche operazioni, può essere attribuito dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, un compenso in funzione delle singole operazioni che gli vengono sottoposte e commisurato all'impegno richiesto.

La remunerazione del Presidente e dei Vice Presidenti di Buzzi Unicem SpA ai quali siano attribuiti speciali incarichi nonché quella di altri Amministratori con speciali incarichi, è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa, su proposta di Amministratori indipendenti e previo parere del Collegio Sindacale.

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'assemblea ordinaria dei soci in misura fissa per tutta la durata dell'incarico, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'incarico.

### **Remunerazione degli Amministratori Delegati**

I due Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, come detto, sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente e percepiscono altresì emolumenti in relazione a cariche ricoperte in società controllate.

La remunerazione degli Amministratori Delegati per la componente di lavoro dipendente è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe esaminate e valutate dal Consiglio di Amministrazione. Sono, altresì, esaminati e valutati dal Consiglio di Amministrazione gli emolumenti degli Amministratori Delegati per cariche ricoperte in società controllate.

La componente fissa della retribuzione, tenuto conto anche degli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la carica ricoperta e le conseguenti responsabilità degli stessi.

All'interno della componente fissa della remunerazione è ricompreso un pacchetto di *benefits* non monetari che non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa e che comprende in linea generale l'assegnazione di un'autovettura per uso anche privato e i *ticket restaurant*.

La componente fissa deve essere sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori Delegati anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ai quali è legata tale componente.

La struttura della componente variabile della retribuzione è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), come segue:

- la componente variabile è oggettiva, non discrezionale, ed è in funzione di obiettivi annualmente prefissati, di risultato (in parte riferiti a base di calcolo biennali) e relativi ad altri indicatori di efficienza aziendali, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- è prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi sono assegnati annualmente agli Amministratori Delegati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultati economici riferiti al Gruppo e/o ad alcune delle sue componenti e ad altri indicatori di efficienza aziendali.

Almeno uno degli obiettivi assegnati deve essere riconducibile alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o altre tematiche riguardanti la sostenibilità dell'impresa.

La parte variabile della retribuzione è pari al massimo al 50% della parte fissa della retribuzione e varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi assegnati.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella

gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra il management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, a favore della società che la ha corrisposta, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

#### **Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche, sono individuati, oltre che negli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem, nelle seguenti funzioni:

- o l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) della controllata tedesca Dyckerhoff o dirigenti che svolgono funzioni equivalenti
- o l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale (se nominato) delle controllate statunitensi RC Lonestar e Alamo Cement o dirigenti che svolgono funzioni equivalenti
- o le funzioni corporate di Buzzi Unicem che operano maggiormente con funzioni di coordinamento e controllo a livello di gruppo, individuate nel Dirigente preposto al bilancio, nella funzione Finanza e Tesoreria e nella funzione Quality Assurance & Sustainability.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è formata da una prevalente parte fissa e da una parte variabile, collegata ai risultati di azienda ed individuali, entrambe determinate dagli Amministratori Delegati della capogruppo in coerenza con i principi di seguito riportati.

La componente fissa della retribuzione ha l'obiettivo di remunerare adeguatamente le competenze tecniche e manageriali richieste per la funzione ricoperta e le conseguenti responsabilità degli stessi.

All'interno della componente fissa della remunerazione è ricompreso un pacchetto di *benefits* non deve rappresentare più del 20% della retribuzione fissa.

La struttura della componente variabile della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società, è basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO) come segue:

- la componente variabile è oggettiva, solo in minima parte discrezionale, ed è in funzione di obiettivi annualmente prefissati, di risultato (in parte riferiti a base di calcolo biennali) ed individuali, ciascuno con pesi differenziati e con prevalenza di quelli economici oggettivamente misurabili;
- per ciascuno degli obiettivi, aziendale o individuale, è prevista una soglia minima al disotto della quale non matura diritto a retribuzione variabile e, allo stesso modo, esiste un limite massimo.

Gli obiettivi aziendali assegnati sono attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo e sono rappresentati dal raggiungimento di determinati livelli di risultato economico del Gruppo oppure dell'area geografica di competenza.

Gli obiettivi individuali sono anch'essi attribuiti annualmente dagli Amministratori Delegati della capogruppo in relazione alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche. In particolare, gli obiettivi individuali del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sono coerenti con la funzionalità della sua area di responsabilità.

In ogni caso, almeno uno degli obiettivi assegnati deve essere riconducibile alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o altre tematiche riguardanti la sostenibilità dell'impresa.

La parte variabile della retribuzione rappresenta una percentuale della retribuzione fissa; essa varia in funzione del livello raggiunto degli obiettivi aziendali e individuali assegnati, differenziata per categorie di Dirigenti con responsabilità strategiche e non superiore alla percentuale stabilita per gli Amministratori Delegati della capogruppo dal Consiglio di Amministrazione.

Il pagamento della parte variabile è effettuato dopo l'approvazione del bilancio riferito all'esercizio in relazione al quale è maturata la parte variabile stessa. Non è previsto un ulteriore differimento in considerazione del fatto che il management della società è stabile espressione degli azionisti di controllo e rappresenta un loro diretto coinvolgimento nella gestione sociale, garantendo l'allineamento degli interessi tra il management ed azionisti ad una compiuta valutazione dei rischi di medio-lungo periodo.

Nei limiti di quanto previsto dalle normative applicabili e dai contratti collettivi, la parte variabile della remunerazione è soggetta a restituzione, in tutto o in parte, a favore della società che la ha corrisposta, nel caso in cui sia stata determinata sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; tuttavia, la restituzione è prevista solo nel caso in cui il dato errato sulla base del quale è determinata la parte variabile della retribuzione si discosti dal dato corretto in misura superiore al 5%.

La restituzione della parte variabile della remunerazione è comunque prevista in ogni caso in cui la stessa sia stata determinata sulla base di comportamenti fraudolenti accertati, fatti salvi gli altri rimedi a disposizione della società in forza di legge o di contratto.

#### **4. Informazioni su coerenza della politica di remunerazione con gli obiettivi a lungo termine e con la politica di gestione dei rischi (Allegato 3A, lettera i) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Si ritiene che la significatività e la preponderanza della componente fissa della remunerazione rispetto a quella variabile garantisca la coerenza della politica di remunerazione con l'obiettivo di perseguimento degli interessi di lungo termine della Società nonché con una corretta gestione dei rischi aziendali.

**5. Piani di assegnazioni di strumenti finanziari (Allegato 3A, lettera j) e k) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Non sono previsti piani di assegnazione di strumenti finanziari.

**6. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (Allegato 3A, lettera l) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Per quanto riguarda gli Amministratori non legati alla Società da rapporto di lavoro dipendente, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica.

Per quanto riguarda gli Amministratori Delegati e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si applicano le previsioni normative locali, quali il trattamento di fine rapporto e quanto disposto dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti d'industria per i dipendenti italiani e, per i dipendenti di società estere, dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato che in ogni caso non prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro superiori ad una annualità di retribuzione.

**7. Coperture assicurative o previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie (Allegato 3A, lettera m) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Con riferimento ai componenti del Consiglio di Amministrazione che non siano anche dipendenti della Società, quest'ultima non ha previsto coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche.

Con riferimento agli Amministratori Delegati ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ed agli amministratori ex dipendenti della Società, esistono le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche obbligatorie previste dalle rispettive normative locali e dai relativi contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Per gli Amministratori Delegati della capogruppo, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'area Italia e gli amministratori ex dipendenti della Società, esiste una copertura integrativa sanitaria prestata tramite fondo di assistenza al quale sono iscritti i dirigenti della stessa.

**8. Politiche retributive di riferimento (Allegato 3A, lettera o) Regolamento Consob n. 11971/99)**

Per la definizione della politica retributiva non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di altre società.

Comunque, sulla base dei dati pubblicati da società quotate di analoghe dimensioni e complessità, non risulta che le remunerazioni riconosciute da Buzzi Unicem superino i livelli di mercato.

## SEZIONE II

### I.1 PRIMA PARTE

1.1 I compensi riportati nella Seconda Parte della presente Sezione riferiti all'esercizio 2015 ed in coerenza con la politica di remunerazione sopra illustrata, sono costituiti dalle seguenti voci.

a) Componenti del Consiglio di Amministrazione:

- un importo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2014 in sede di nomina pari a complessivi euro 540.000, ripartito in misura paritetica tra tutti gli Amministratori, con attribuzione di una quota doppia al Presidente e con esclusione degli Amministratori Delegati i quali sono retribuiti a titolo di lavoro dipendente;
- un importo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile per gli Amministratori ai quali sono attribuiti speciali incarichi, pari ad euro 150.000 per il Presidente e ad euro 150.000 per il consigliere Paolo Burlando;
- un importo fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2389 del codice civile per gli Amministratori chiamati a far parte di Comitati interni al Consiglio, pari ad euro 15.000 per ciascuna componente del Comitato Controllo e Rischi;

b) Componenti del Collegio Sindacale:

- un importo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 9 maggio 2014 in sede di nomina, pari ad euro 67.500 per il Presidente e ad euro 45.000 per ciascun Sindaco Effettivo;

c) Amministratori Delegati di Buzzi Unicem:

- 1) una retribuzione fissa da lavoro dipendente, pari ad euro 261.678 euro lordi annui per l'Amministratore Delegato, Dott. Pietro Buzzi, e ad euro 250.000 lordi annui per l'Amministratore Delegato, Ing. Michele Buzzi;
- 2) un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione.
- 3) una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), determinata, con riferimento all'esercizio 2015, per l'84% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) delle aree Italia, Dyckerhoff e USA, per l'8% in funzione del raggiungimento di un determinato livello di utile attribuibile agli azionisti e per il restante 8% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa. Il livello del bonus relativo all'EBIT e all'utile attribuibile agli azionisti, varia in funzione del raggiungimento di un minimo dell'80% ed un massimo del 120% rispetto ai parametri economici di riferimento, rappresentati da un importo minimo per l'EBIT Italia o dal raffronto con il risultato dell'anno precedente e con la previsione di budget dell'anno di competenza. Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre



con risultati superiori al massimo, l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dalla diminuzione della frequenza degli infortuni sul lavoro.

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza.

d) Dirigenti con responsabilità strategiche:

- 1) una retribuzione fissa da lavoro dipendente;
- 2) un pacchetto di *fringe benefits*, nei limiti indicati nella Sezione I della presente relazione.
- 3) una retribuzione variabile basata su un meccanismo di *Management by Objectives* (MBO), determinata, con riferimento all'esercizio 2015:

- *quanto all'Amministratore Delegato di Dyckerhoff*

per il 75% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) delle aree Dyckerhoff e USA e del gruppo Buzzi Unicem nel suo complesso, per il 15% in base a obiettivi individuali e per il restante 10% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Il livello del bonus relativo all'EBIT varia secondo lo stesso schema determinato per gli Amministratori Delegati di Buzzi Unicem.

Gli obiettivi individuali sono collegati a specifiche attività o progetti nell'ambito dell'area di responsabilità manageriale.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dalla diminuzione della frequenza degli infortuni sul lavoro.

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza;

- *quanto all'Amministratore Delegato dell'area USA*

per il 90% in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato operativo (EBIT) nell'area USA e per il 10% in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Il livello del bonus relativo all'EBIT varia in funzione del raggiungimento di un minimo del 100% ed un massimo del 150% rispetto al risultato dell'anno precedente ed alla previsione di budget dell'anno di competenza. Al di sotto del minimo non maturano quote di MBO, mentre con risultati superiori al massimo, l'importo del bonus non può comunque superare il massimo prefissato.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dal raggiungimento di determinati livelli di efficienza (quali consumo di energia e utilizzo di combustibili alternativi).

L'ammontare complessivo del bonus non può superare il 50% della retribuzione annua lorda fissa (valore dei benefit esclusi) dell'anno di competenza;

- *quanto agli altri dirigenti con responsabilità strategiche*

a livello di obiettivi aziendali, in funzione del raggiungimento di determinati livelli di risultato economico e, a livello di obiettivi individuali, in funzione di obiettivi legati alle specifiche aree di responsabilità di ciascun Dirigente con responsabilità strategiche nonché in funzione del miglioramento delle performances ambientali, di sicurezza sul lavoro o di sostenibilità dell'impresa.

Gli obiettivi aziendali rappresentano il 70% della parte variabile della remunerazione mentre gli obiettivi individuali rappresentano il restante 30% della parte variabile della remunerazione.

L'obiettivo legato alle tematiche di miglioramento ambientale, sicurezza sul lavoro o riguardanti la sostenibilità dell'impresa è rappresentato dalla diminuzione della frequenza o della gravità degli infortuni sul lavoro.

**1.2** Come detto nella Sezione Prima della presente relazione, non sono previste indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro dipendente oltre a quelle previste dalla normativa e da quanto disposto dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o che prevedano la stipulazione di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## I.2 SECONDA PARTE

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

### Consiglio di Amministrazione

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi			Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				per la carica	per speciali incarichi	da lavoro dipendente		Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Enrico Buzzi</b>	Presidente	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			90.000,00	150.000,00					3.604,33		<b>243.604,33</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate				50.000,00							<b>50.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>90.000,00</b>	<b>200.000,00</b>					<b>3.604,33</b>		<b>293.604,33</b>		
<b>Veronica Buzzi</b>	Vice Presidente	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			40.000,00								<b>40.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>85.000,00</b>								<b>85.000,00</b>		
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					250.000,00		56.500,00 <sup>2</sup>		9.488,04 <sup>3</sup>		<b>315.988,04</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			80.000,00								<b>80.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>80.000,00</b>		<b>250.000,00</b>		<b>56.500,00</b>		<b>9.488,04</b>		<b>395.988,04</b>		
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					261.678,48		59.144,00 <sup>2</sup>		9.062,52 <sup>3</sup>		<b>329.885,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			60.000,00								<b>60.000,00</b>		
(III)	Totale			<b>60.000,00</b>		<b>261.678,48</b>		<b>59.144,00</b>		<b>9.062,52</b>		<b>389.885,00</b>		
<b>Oliviero Maria Brega</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Paolo Burlando</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00	150.000,00		15.000,00					<b>210.000,00</b>		
(II)	Compensi da collegate			29.023,00								<b>29.023,00</b>		
(III)	Totale			<b>74.023,00</b>	<b>150.000,00</b>		<b>15.000,00</b>					<b>239.023,00</b>		
<b>York Dyckerhoff</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Elsa Fornero</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Aldo Fumagalli Romario</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00			15.000,00					<b>60.000,00</b>		
<b>Linda Orsola Gilli</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Gianfelice Rocca</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00								<b>45.000,00</b>		
<b>Maurizio Sella</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00			15.000,00					<b>60.000,00</b>		
<b>Marco Weigmann</b>	consigliere	1/1/2015-31/12/2015	2016											
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						270.711,98		<b>315.711,98</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate									22.234,94		<b>22.234,94</b>		
(III)	Totale			<b>45.000,00</b>						<b>292.946,92<sup>4</sup></b>		<b>337.946,92</b>		

(1) Approvazione del bilancio

(2) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2016 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2015

(3) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 6.000,00

(4) Compensi spettanti allo Studio Legale Tosetto, Weigmann e Associati, già Studio Avvocato Tosetto (Associazione Professionale che vede tra i 17 partners anche l'Avv. Marco Weigmann) per prestazioni a favore di Buzzi Unicem SpA e controllate

## Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (1)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Fabrizio Riccardo Di Giusto</b>	presidente collegio sindacale	1/1/2015-31/12/2015	2016									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			67.500,00						<b>67.500,00</b>		
<b>Mario Pia</b>	sindaco effettivo	1/1/2015-31/12/2015	2016									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		
(II)	Compensi da controllate e collegate			55.750,00						<b>55.750,00</b>		
(III)	Totale			<b>100.750,00</b>						<b>100.750,00</b>		
<b>Paola Lucia Giordano</b>	sindaco effettivo	1/1/2015-31/12/2015	2016									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			45.000,00						<b>45.000,00</b>		

## Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi Retribuzione da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Massimo Toso</b>	CEO RCL & Alamo Cement	1/1/2015-31/12/2015										
(II)	Compensi da controllate			450.649,39		225.324,69 <sup>1</sup>		91.393,50 <sup>2</sup>		<b>767.367,58</b>		
<b>Dirk Beese</b>	Managing Director Dyckerhoff	1/1/2015-31/12/2015										
(II)	Compensi da controllate			500.000,00		130.725,00 <sup>1</sup>		133.367,20 <sup>3</sup>		<b>764.092,20</b>		
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>4</sup></b>												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			331.339,70		62.066,00 <sup>1</sup>		17.880,96 <sup>5</sup>		<b>411.286,66</b>		
(II)	Compensi da controllate			344.411,70		36.050,00 <sup>1</sup>		140.341,65 <sup>6</sup>		<b>520.803,35</b>		
(III)	Totale			<b>675.751,40</b>		<b>98.116,00</b>		<b>158.222,61</b>		<b>932.090,01</b>		

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2016 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2015

(2) Comprende versamento ai fini del futuro trattamento pensionistico in Italia per euro 70.846,00

(3) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 120.910,00

(4) Comprende n. 4 Dirigenti con responsabilità strategiche, di cui 1 ha cessato di avere compiti esecutivi nel corso dell'esercizio 2015

(5) Comprende quota annua versata dalla Società al fondo pensione integrativo per euro 12.000,00

(6) Comprende quota di accantonamento ai fini del futuro trattamento pensionistico per euro 93.324,22

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Nome e cognome	Carica	Piano							
<b>Michele Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio			56.500,00 <sup>1</sup>						
<b>Pietro Buzzi</b>	Amministratore Delegato								
Compensi nella società che redige il bilancio			59.144,00 <sup>1</sup>						
<b>Massimo Toso</b>	CEO RCL & Alamo Cement								
Compensi da controllate			225.324,69 <sup>1</sup>						
<b>Dirk Beese</b>	Managing Director Dyckerhoff								
Compensi da controllate			130.725,00 <sup>1</sup>						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			62.066,00 <sup>1</sup>						
(II) Compensi da controllate e collegate			36.050,00 <sup>1</sup>						
(III) Totale			<b>98.116,00</b>						

(1) Incentivo monetario relativo alla parte variabile della remunerazione erogato nel 2016 sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2015

## SCHEMA 7-TER

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2015
<b>Amministratori</b>						
Enrico Buzzi	Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	1.000 <sup>1</sup> ord.			1.000 <sup>1</sup> ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	275.000 risp.		60.041 risp.	214.959 risp.
Veronica Buzzi	Vice Presidente	Buzzi Unicem S.p.A.	58.850 ord.			58.850 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	72.600 risp.			72.600 risp.
Michele Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem S.p.A.	26.130 risp.	17.130 risp.	17.130 risp.	26.130 risp.
Pietro Buzzi	Amministratore Delegato	Buzzi Unicem S.p.A.	2.560 ord.			2.560 ord.
		Buzzi Unicem S.p.A.	38.610 risp.			38.610 risp.
Oliviero Maria Brega	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	100 <sup>2</sup> ord.			100 <sup>2</sup> ord.
Paolo Burlando	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	12.000 risp.		2.000 risp.	10.000 risp.
York Dyckerhoff	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	402.757 ord.		25.000 ord.	377.757 ord.
Aldo Fumagalli Romario	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	1.000 ord.			1.000 ord.
Maurizio Sella	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	6.030 risp.			6.030 risp.
Marco Weigmann	Consigliere	Buzzi Unicem S.p.A.	50.000 ord.			50.000 ord.
<b>Sindaci</b>						
Mario Pia	Sindaco Effettivo	Buzzi Unicem S.p.A.	89.100 <sup>3</sup> ord.			89.100 <sup>3</sup> ord.

1 possesso del coniuge

2 di cui n. 50 possesso del coniuge;

3 di cui n. 39.000 possesso del coniuge;

**Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 31/12/2014	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 31/12/2015
6 <sup>1</sup>	Buzzi Unicem S.p.A.	1.700 ord.			1.700 ord.
	Buzzi Unicem S.p.A.	34.704 risp.	500 risp.	21.070 risp.	14.134 risp.

1 di cui 1 ha cessato di avere compiti esecutivi nel corso dell'esercizio 2015

## **Proposta di deliberazione**

Signori Azionisti,

in relazione a quanto sopra esposto, ai sensi dell'articolo 123 ter del T.U.F., siete chiamati ad esprimerVi con voto non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla remunerazione.

Siete, quindi, invitati ad assumere la seguente deliberazione:

“L'assemblea degli azionisti di Buzzi Unicem SpA, riunita in sede ordinaria, considerata la Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori,

delibera

di approvare, ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998, la Sezione I della Relazione sulla remunerazione predisposta dagli amministratori e contenente la politica della società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.”.

Casale Monferrato, 24 marzo 2016

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Enrico Buzzi